

Pathology of Teachers' Social Capital in the Education System

Leila Jafari*
Hasan Ghanimati**
Leila Nasrolahi***

The present study aimed to understand the reproduction of social capital among teachers in the education system. The method of this study was qualitative and grounded theory. The study universe of this study was 35 teachers in Tehran who were selected purposefully and theoretically, observing the theoretical saturation criterion. Also, data collection method in the present study was in-depth interviews, and MAXQDA software was used to analyze the data. Accordingly, in the present study, 37 subcategories and 10 main categories were extracted from the interview texts. The research findings showed that causal conditions (participation and trust, and actions of officials) have caused the reproduction of teachers' social capital, and strategies such as knowledge management and improvement of welfare services are affected by contextual conditions (job problems and issues, and internal conflicts) and intervening conditions (structural support and social support). The outcomes of the aforementioned strategies have also included: increasing and promoting social capital and improving the quality of teaching. Finally, the results of the present study showed that creating a platform for criticism, establishing organizational

* PhD student in Sociology, Economics and Development, Faculty of Literature & Humanities and Social Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

leilajafari6660@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-0863-5433>

** Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Humanities, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
H-ghanimati@sbu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-4167-5648>

*** Assistant Professor, Department of Social Sciences-Sociology, Faculty of Literature, Humanities and Social Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Leila.nasrolahi@iau.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-7586-1663>

justice, and eliminating feelings of discrimination or inequality led to the elimination of discouragement and strengthening empathy among teachers. This approach not only strengthens the spirit of teamwork, but also prevents the gradual erosion of the school's social capital.

Keywords: Education, social capital, teachers, school, Tehran City.

Introduction

The school, as a fundamental pillar of formal education, strives to achieve the goals of education. Teachers are considered key elements of this organization and play a fundamental role in this goal. As one of the pillars of education, the teacher has a fundamental role in the quality of education and, consequently, learning. The success or failure of educational programs and activities of every system and every country depends on teachers. In the education organization, which aims to educate the future generation and also acts in a way to provide a trained workforce, there are several influential and role-playing elements and factors, among which the role of the teacher is the most important. The helm of tomorrow's generation is actually in the hands of teachers who are working in the country's schools. The productivity and efficiency of these forces are due to various factors. One of the most important factors affecting teachers is social capital. In the past, the main factor of underdevelopment of countries was mainly considered to be the lack of financial and physical capital, but today it has become clear that the injection of only physical and financial capital does not accelerate the growth and development process in countries. Rather, countries that have efficient organizations and institutions, as well as efficient and specialized human capital, can absorb their physical and financial capital in a more appropriate way and use it to accelerate the growth and development process (Jalilvand, 2009). The present study aims to discover pathology of teacher's social capital and identify model for reproducing social capital in the workplace of teachers in Tehran using the data-based theory method and seeks to answer the fundamental question of how to reproduce social capital among teachers and stop its decline?

Method

In grounded theory, the researcher does not start with a theory that he already has in mind, but rather begins his work in the field of reality and allows the theory to emerge from the data he collects (Noghani Dokht Bahmani et al., 2019: 40). In the present method, in three stages of open, axial, and selective coding, concepts and categories were extracted from the interviews and presented in the form of a paradigmatic model of grounded theory. In the present study, after removing parts unrelated to the research topic, the texts related to the interviews were broken down into sentences in the open coding stage and initial raw codes were produced. In such a way that one or more codes were assigned to each sentence in a way that covered the meaning of the sentence in question. Then, secondary codes were produced from the primary codes in such a way that the primary codes that were similar to each other were grouped under the title of a single unit. Then, secondary codes that were related to each other were also transformed into conceptual codes. After several related concepts of categories were placed and the relationships between categories were established, the main categories were formed. In the next step, which is related to axial coding, the phenomenon of "reproduction of teachers' social capital" was determined as the axial phenomenon. Finally, in the selective coding stage, by selecting the selected categories and specifying their relationships, a process-like model was drawn. The study population of the present study was teachers working in the education system of Tehran, who were selected using the non-probability purposive sampling method. The process of sample selection and data analysis continued until we reached theoretical saturation, meaning that no new data was obtained from the analysis of the interviews. In general, 45 interviews were conducted, and we witnessed repetitive data from interview 35 onwards. The data collection method in the present study was an unstructured in-depth interview. In order to determine the validity of the research, the member validity method was used; In this way, the final results of the research were returned to the study samples and, after confirmation, it was concluded that the research had the desired validity.

Findings

Causal conditions are usually those events and incidents that affect a phenomenon or lead to the occurrence or development of a phenomenon. Among the most important causal conditions are job competence and the actions of officials. Contextual conditions are a specific set of conditions that come together at a time and place to create a set of circumstances or issues that individuals respond to their actions/interactions. Among the cases that fall under contextual conditions; the job status of teachers with four subcategories of job insecurity and internal conflicts, intervening conditions are general and broad conditions that mitigate or change causal conditions in some way. That is, they make the effect of one or more factors more active, slower, or more intense. Intervening conditions mostly arise from unexpected and accidental circumstances that need to be responded to with actions and interactions. The most important intervening conditions are: norms with two categories of cooperation and social support. Certainly, with the occurrence of any phenomenon in society, strategies and measures are used to manage, and respond to it. Strategic actions/interactions are purposeful and meaningful actions that are taken to solve a problem that arises in everyday life. The most important strategies are: knowledge management and improving welfare services. Wherever an action/interaction is taken or not taken in response to a matter or problem or to manage or maintain a situation by individual, conflict arises. Some of these consequences are desired and some are unwanted. The results of actions and interactions are what has happened or will happen because of the interactions that individuals and groups have under certain conditions. The aforementioned consequences can be desired or unwanted. Improving education performance through improving the quality of teachers' teaching and increasing teachers' job satisfaction are among the consequences of reproducing teachers' social capital.

Discussion

Teaching social ethics and promoting values such as humility, empathy, and healthy competition are also effective factors in creating a positive organizational culture. Teachers, as role models, need an environment in which honesty in speech and action is appreciated. This requires long-term cultural and educational planning that can

help strengthen trust and social interactions in educational environments. Financial pressures and livelihood concerns reduce teachers' energy for social participation. Improving the economic situation of teachers through a fair payment system, supplementary insurance, and welfare support is a necessary prerequisite for their social obligations. This helps teachers to engage in their educational and social activities more calmly, and as a result, social capital is strengthened among them. Training programs should focus on communication skills, teamwork, and conflict management. Creating networks for exchanging experience between experienced and novice teachers both improves educational quality and strengthens social bonds. Joint problem-solving workshops are a good example of this approach, which can help increase positive interactions and trust between teachers. Existing barriers such as overwork, poor evaluations and job insecurity should be identified and corrected. Reforming administrative structures, reducing unnecessary workloads and creating a work-life balance provide the necessary space for constructive interactions. These measures can help create a positive and productive learning environment in which teachers can easily collaborate with each other. The potential of cyberspace for teachers to build professional networks is often overlooked. The development of dedicated platforms for the exchange of teaching experiences and the intelligent use of social media can facilitate interactions, provided that they are accompanied by digital literacy training. This not only helps to strengthen social capital, but also allows teachers to benefit from each other's experiences. Discrimination between teachers from different schools and inequity in the distribution of facilities undermines trust in the system. Raising the social status of teachers through public recognition, transparency in decision-making, and keeping promises will strengthen their sense of worth and belonging. These actions can help create a positive and empathetic learning environment in which teachers feel comfortable working together.

Reference

- Afrazi, S. and Ethah, E. (2022) "Investigating the Relationship Between Social Capital and Career Enthusiasm of Teachers in Charusa Region", Proceedings of the First International Conference on Applied Research

- in Humanities, Economics, Management and Accounting, Tehran. <https://civilica.com/doc/1590708/> [In Persian]
- Bahrami Kankabud, Ch. and et al. (2025) "The Role of Education in the Development of Social Capital (Case Study: Successful Educational Systems)", First International Conference on Artificial Intelligence in Education, Psychology, Educational Sciences, and Religious, Cultural, Social, and Management Studies in the Third Millennium, Bushehr, pp. 110-123. <https://civilica.com/doc/2464746/> [In Persian]
- Barrenechea, I., & Gomez Caride, E. (2025) Social capital in service-learning: Bridging gaps or reinforcing bonds in Latin American elite schools. *International Journal of Educational Development*, 114, 103235.
- Berhanu, K. Z. (2024) Primary school principals' strategies to develop the social capital of students of East Gojjam province, Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 100946. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100946>
- Berkman, F. L (2000) From Social Integration to Health: Durkheim in the new millennium. *social Science & Medicine*, 51, 843-857.
- Coleman, J. (2011) *Foundations of Social Theory*, translated by Manouchehr Sabouri, Tehran, Ney. [In Persian]
- Dalvand, E and et al (2024) "The Role of Education in Strengthening Social Capital and National Cohesion", First International Conference on Applied Studies in Education Processes, Bandar Abbas, pp. 45-52. <https://civilica.com/doc/2298601/> [In Persian]
- Dulfer, N., McKernan, A., & Kriewaldt, J. (2023) Undermining teachers' social capital: A question of trust, professionalism, and empowerment. *British Journal of Sociology of Education*, 44(3), 418-434. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.103235>
- Dressler, D and Willis, W. (2009). *Sociology*, translated by Mehrdad Houshmand and Gholamreza Rashidi, Tehran, Ettelaat. [In Persian]
- Ebrahimi, M. (2024) "Investigating the Relationship Between Social Capital and Professional Commitment of Working Teachers in Western Bandar Abbas Education", *Proceedings of the First International Conference on Applied Studies in Education Processes*, Bandar Abbas, Iran, pp. 25-35. <https://civilica.com/doc/2247455/> [In Persian]
- Farahbakhsh, S. and et al. (2015). "Social Capital in Education", *Second Scientific Research Conference on Educational Sciences and Psychology of Social and Cultural Harms in Iran*, Tehran, pp. 1-9. <https://civilica.com/doc/419221/> [In Persian]

- Gholami, S. (2024) Sociological study of the relationship between social capital and teachers' job satisfaction (case study: teachers in Famenin city), PhD thesis in social sciences, supervisor Mohsen Niazi, Faculty of Humanities, University of Kashan. [In Persian]
- Ghaderi, S. and et al. (2024) "Investigating the effect of social capital on the organizational capacity of elementary school teachers in Saqqez city", Proceedings of the Fourth International Conference on Educational Sciences, Counseling, Psychology and Social Sciences, Hamadan, pp. 152-165. <https://civilica.com/doc/2097811/> [In Persian]
- Godini, M. and et al. (2023) "Investigating the relationship between knowledge management and social capital in education from the perspective of secondary school teachers in Kermanshah province", Proceedings of the 12th International Conference on New Research Achievements in Educational Sciences, Psychology and Social Sciences, pp. 482-495. <https://civilica.com/doc/1708114/> [In Persian]
- Imam Qaisi, Y. and et al. (2023) "Investigating social capital and its role in creating teacher empowerment", Studies in Psychology and Educational Sciences, No. 48, pp. 241-251. <https://civilica.com/doc/1721951/> [In Persian]
- Keung, C., & Cheung, A. (2023) A family-school-community partnership supporting play-based learning: A social capital perspective. *Teaching and Teacher Education*, 135, 104314. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104314>
- Moghieh, S. (2023) "Designing an Organizational Model for Developing Social Capital in Education", First International Conference on Law, Management, Educational Sciences, Psychology and Educational Planning Management, Tehran. <https://civilica.com/1/102302/> [In Persian]
- Mousavi, F. and et al. (2008). "Providing a suitable model for improving the current situation of the guidance system for elementary school teachers", *Quarterly Journal of Educational Management Innovations*, Volume 4, Issue 1, 165-226. <https://civilica.com/doc/1488862/> [In Persian]
- Nawah, A. and et al. (2022). "Sociological study of the effect of social capital and the quality of educational services on the feeling of social inequality, case study: high school students in Izeh city", *Applied Sociology*, Volume 33, Number 2, pp. 1-22. [10.22108/jas.2021.126517.2034](https://doi.org/10.22108/jas.2021.126517.2034) [In Persian]
- Nasr-e-Isfahani, A. and et al. (2011) "Investigating organizational social capital in service organizations in Isfahan province (with an approach to management teachings in Saadi's works)", *Applied Sociology*, Year

22, Issue 1, pp. 107-134. https://jas.ui.ac.ir/article_18218.html [In Persian]

Poudineh, S. and et al. (2025) "Design and Validation of a Consensus-Based Education Model in the Classroom: The Professional Role of the Teacher in Strengthening Students' Social Capital in Iranian Schools", *Educational Strategies*, Year 17, Issue 3, pp. 259-280. <https://civilica.com/doc/2222741/> [In Persian]

فصلنامه علمی «پژوهش انحرافات و مسائل اجتماعی»

شماره شانزدهم، تابستان ۱۴۰۴: ۱۵۳-۱۸۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۲۳

نوع مقاله: پژوهشی

آسیب‌شناسی سرمایه اجتماعی معلمان در نظام آموزش و پرورش

لیلا جعفری *

حسن غنیمتی **

لیلا نصراللهی وسطی ***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف فهم بازتولید سرمایه اجتماعی در میان معلمان آموزش و پرورش صورت گرفته است. روش این پژوهش، کیفی و از نوع نظریه زمینه‌ای بوده است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش، ۳۵ نفر از معلمان شهر تهران بوده که به صورت هدفمند و نظری و با رعایت ملاک اشباع نظری انتخاب شدند. همچنین روش گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر از نوع مصاحبه عمیق بوده، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده است. بر این اساس در پژوهش حاضر، ۳۷ مقوله فرعی و ۱۰ مقوله اصلی از متن مصاحبه‌ها استخراج شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که شرایط علی (مشارکت و اعتماد و اقدامات مسئولان) موجب بروز بازتولید سرمایه اجتماعی معلمان شده است و

* دانشجوی دکتری رشته جامعه‌شناسی گرایش اقتصاد و توسعه، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد

leilajafari6660@gmail.com

علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<https://orcid.org/0009-0002-0863-5433>

** نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم اجتماعی - جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد تهران غرب،

h-ghanimati@sbu.ac.ir

دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<https://orcid.org/0000-0003-4167-5648>

*** استادیار گروه علوم اجتماعی - جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات،

Leila.nasrolahi@iau.ac.ir

دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<https://orcid.org/0000-0001-7586-1663>



راهبردهایی چون مدیریت دانش و بهبود خدمات رفاهی تحت تأثیر شرایط زمینه‌ای (مشکلات و مسائل شغلی و تعارضات درونی) و شرایط مداخله‌گر (حمایت ساختار و حمایت اجتماعی) است. پیامدهای حاصل از راهبردهای یادشده نیز عبارت بوده‌اند از: افزایش و ارتقای سرمایه اجتماعی و بهبود کیفیت تدریس. در نهایت نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ایجاد بستر نقدپذیری، برقراری عدالت سازمانی و رفع احساس تبعیض یا نابرابری، موجب از بین رفتن دلسردی و تقویت همدلی میان معلمان می‌شود. این رویکرد نه تنها روحیه کار جمعی را تقویت می‌کند، بلکه از فرسایش تدریجی سرمایه اجتماعی مدرسه نیز جلوگیری به عمل می‌آورد.

واژه‌های کلیدی: آموزش و پرورش، سرمایه اجتماعی، معلمان، مدرسه و شهر تهران.

مقدمه و بیان مسئله

نهاد آموزش و پرورش از خرده‌نظام‌های مهم جوامع مدرن محسوب می‌شود و به منزله بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی، نقش اصلی را در توسعه سرمایه انسانی و پیشرفت جوامع بشری ایفا می‌کند. نقش آموزش و پرورش در توسعه سرمایه انسانی به قدری حائز اهمیت است که بسیاری از اندیشمندان، منابع انسانی متخصص و ماهر را بزرگ‌ترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه قلمداد می‌کنند. به همین دلیل می‌توان به آموزش و پرورش به عنوان یک سرمایه ملی نگریست و آن را جزء سرمایه‌های بارزش که در وجود انسان‌ها ذخیره می‌شود، به حساب آورد (میرزانی، ۱۳۸۹: ۲). نهاد آموزش و پرورش از یکسو، استعدادها و توانایی‌های نیروی کار را شکوفا می‌سازد و زمینه کاربرد فناوری برتر و بالاتر را برای نیروی کار فراهم می‌کند و از سوی دیگر، هرگونه وابستگی و استعمارزدگی را بر یک ملت سد می‌کند و زمینه استقلال سیاسی و فرهنگی جوامع را فراهم می‌نماید (صافی، ۱۳۷۵: ۸). بنابراین می‌توان گفت که کارکردهای نهاد آموزش و پرورش نسبت به سایر نهادها، اهمیت و حساسیت بیشتری دارد و باید به این نهاد توجه بیشتری شود (موسوی و شریفی ۱۳۸۷: ۲۵).

در این راستا، مدرسه به منزله رکن اساسی تعلیم و تربیت رسمی در تحقق هدف‌های آموزش و پرورش کوشش می‌کند. معلمان به عنوان عناصر کلیدی این سازمان محسوب می‌شوند و در این هدف، نقش اساسی را ایفا می‌کنند. معلم به عنوان یکی از ارکان آموزش و پرورش، نقش اساسی در کیفیت آموزش و در نتیجه یادگیری دارد. توفیق یا شکست برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی و پرورشی هر نظام و هر کشور به معلمان بستگی دارد. در سازمان آموزش و پرورش که هدف آن، تربیت و تعلیم نسل آینده است و به جهتی در فراهم‌سازی نیروی کار آموزش‌دیده نیز عمل می‌نماید، عناصر و عوامل چندی، تأثیرگذار و نقش‌آفرین هستند که از میان آنها نقش معلم از همه مبرزتر و مهم‌تر است. سکان هدایت نسل فردا در حقیقت در دستان معلمانی قرار دارد که در مدارس کشور مشغول به کار هستند. بهره‌وری و کارآمدی این نیروها مرهون عوامل مختلفی است که یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر معلمان، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از اساسی‌ترین مقوله‌ها در تحلیل‌های اجتماعی و

اقتصادی، اهمیتی انکارناپذیر در تحولات جوامع معاصر دارد (ر.ک: غلامی، ۱۴۰۳). سرمایه اجتماعی به عنوان ابزاری برای درک روابط اجتماعی که زیربنای سیستم‌های اجتماعی اثربخش است، به کار می‌رود و مبنای مزیت سازمانی شناخته شده است. پرسش اصلی در بیشتر تحقیقات برای مطالعات سازمانی این است که چگونه سرمایه اجتماعی در محیط کار افزایش می‌یابد؟ چگونه می‌توان آن را افزایش داد؟ (نصرافهانی و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۳۴).

یکی از مهم‌ترین، پیچیده‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماع، نظام آموزش و پرورش است. توجه به معلمان به عنوان یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش، حساسیت خاصی را می‌طلبد. معلمان در خط مقدم این نظام به اجرای برنامه‌های تربیتی می‌پردازند و تحقق بخش عمده‌ای از اهداف سازمان در دست آنهاست. در واقع سرمایه اجتماعی در ایجاد و توسعه آموزش و پرورش، نقش مؤثری داشته است (ر.ک: فرح‌بخش و دیگران، ۱۳۹۴) در نتیجه توجه به روند کاهشی سرمایه اجتماعی معلمان و بازتولید آن، بسیار حائز اهمیت است.

نتایج مطالعات نشان داده است که در میدان آموزشی، معلمانی که دارای سرمایه اجتماعی و فرهنگی بیشتری هستند، اثربخشی آموزشی بیشتری نیز دارند. در نتیجه برای دستیابی به اثربخشی آموزشی، فقط توجه به ویژگی‌های فردی (مهارت، دانش، توانایی‌ها و استعدادها) کافی نیست؛ بلکه تلاش برای تغییر و بهبود وضعیت‌های اجتماعی و فرهنگی نیز ضرورت دارد (ر.ک: محمدی و دیگران، ۱۳۹۱) و کاهش اثربخشی آموزشی معلمان به مثابه امری اجتماعی است. اگر این فرض رایج را بپذیریم که کارکرد نهاد آموزش و پرورش، جامعه‌پذیر کردن افراد، انتقال میراث فرهنگی جامعه به نسل‌های نوظهور و ایجاد تغییرات مطلوب در نگرش‌ها و رفتارهای آدمیان است (درس‌لر و ویلیس^۱، ۱۳۸۸: ۳۸۹)، تبیین سازوکارهای تأثیرپذیری میدان آموزشی از نوع و میزان سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت، از آن حیث واجد اهمیت است که امروزه نهاد آموزش و پرورش، یکی از عوامل اصلی توسعه و تغییرات اجتماعی/سیاسی یا بالعکس، بازتولیدگر وضع موجود است. در نتیجه باید به بازتولید سرمایه اجتماعی، توجه ویژه‌ای شود. همچنین کاهش سرمایه اجتماعی، کاهش کیفیت خدمات آموزشی را به همراه داشته است که این خود باعث افزایش احساس نابرابری اجتماعی در بین

دانش‌آموزان شده است (ر.ک: نواح و دیگران، ۱۴۰۱).

از این‌رو بررسی و آسیب‌شناسی سرمایه اجتماعی معلمان می‌تواند عامل مهمی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در مدرسه شود. سرمایه اجتماعی می‌تواند بر روابط حرفه‌ای معلمان، اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بر اساس همکاری بین معلمان به وجود آورد. آگاهی و اطلاع از میزان سرمایه اجتماعی آنان و دانستن اینکه این مؤلفه‌های مهم تا چه میزانی بازتولید می‌شود، از نظر کاربردی برای هر نوع برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی درباره معلمان این کشور، بسیار مؤثر واقع می‌شود. سازمان‌هایی که با هدف بهبود منابع انسانی سرمایه‌گذاری می‌کنند، نمی‌توانند از اهمیت نقش سرمایه اجتماعی غفلت ورزند. بقا و تداوم فعالیت‌ها در سازمان‌ها و نهادها به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد و امروزه نقش انسان‌ها در توفیق تحقق اهداف سازمان‌ها و ارتقای سرمایه اجتماعی، بسیار محرز است.

بر اساس آنچه گفته شد، هدف پژوهش حاضر، آسیب‌شناسی شرایط و زمینه‌های بازتولید سرمایه اجتماعی در نزد معلمان آموزش و پرورش شهر تهران است. این پژوهش به دنبال ارائه مدلی برای بازتولید سرمایه اجتماعی در محیط کار معلمان این شهر است تا به واسطه آن بتواند راهکارهایی برای بازتولید سرمایه اجتماعی ارائه دهد. بنابراین پرسش اصلی این پژوهش عبارت است از اینکه: «چگونه می‌توان سرمایه اجتماعی را در بین معلمان بازتولید و روند نزول و افول آن را متوقف نمود؟»

پیشینه پژوهش

در یک دهه اخیر در کشور، مطالعات متفاوتی درباره سرمایه اجتماعی صورت گرفته است که بخشی از آنها در نسبت با سرمایه اجتماعی معلمان بوده است که در ادامه به برخی از آنها که در ارتباط با موضوع این پژوهش است می‌پردازیم.

نتایج پژوهش بهرامی کن کبود و همکاران (۱۴۰۴) نشان داد که نظام‌های آموزشی که بر آموزش مهارت‌های اجتماعی، همکاری، اعتماد و مشارکت اجتماعی تأکید دارند، نقش مهمی در تقویت سرمایه اجتماعی ایفا می‌کنند. علاوه بر این مدیریت مؤثر و سیاست‌گذاری هدفمند می‌تواند بستر مناسبی برای توسعه سرمایه اجتماعی در سطح جامعه فراهم آورد.

در مطالعه‌ای دیگر، پودینه و همکاران (۱۴۰۴) به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی باعث افزایش سطح تعاملات مثبت، حس تعلق، همکاری گروهی و اعتماد متقابل در کلاس شده و از سوی معلمان نیز قابل اجرا، کاربردی و موجب تقویت فرهنگ مدرسه دموکراتیک است.

نتایج مطالعات دالوند و همکاران (۱۴۰۳) نشان داد که نظام آموزش و پرورش در صورت برخورداری از اهداف روشن، محتوای غنی، مشارکت خانواده و جامعه و تقویت مهارت‌های اجتماعی می‌تواند نقشی بی‌بدیل در پرورش هویت مشترک، گسترش پیوندهای اجتماعی و کاهش شکاف‌های فرهنگی و طبقاتی ایفا کند.

همچنین در مقاله‌ای دیگر، ابراهیمی (۱۴۰۳) نشان داد که همبستگی مستقیم و مثبت بین متغیرهای مورد مطالعه یعنی سرمایه اجتماعی و تعهد حرفه‌ای وجود دارد؛ یعنی هرچه میزان سرمایه اجتماعی بالاتر رود، میزان تعهد حرفه‌ای نیز افزایش می‌یابد. قادری و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی در معلمان اداره آموزش و پرورش استان کردستان با ظرفیت سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارد.

نتایج مطالعه غلامی (۱۴۰۳) نشان می‌دهد که تقویت ابعاد مشارکت اجتماعی و انسجام اجتماعی می‌تواند به طور مؤثری رضایت شغلی معلمان را ارتقا دهد و بر کیفیت آموزش و محیط کاری آنان تأثیر بگذارد.

در مطالعه‌ای دیگری، محیطی (۱۴۰۲) به این نتیجه رسید که مؤلفه‌هایی چون اعتماد میان معلمان، دانش‌آموزان و والدین، تقویت شبکه اجتماعی و ترویج هنجارهای اجتماعی مثبت از طریق برنامه‌های آموزشی و فعالیت‌های مشارکتی، نقش مهمی در بازتولید سرمایه اجتماعی دارد.

همچنین پژوهش گودینی و همکاران (۱۴۰۲) نشان داد که بین ابعاد سرمایه اجتماعی که شامل اعتماد، شبکه‌ها و همکاری و تعاون است، با مدیریت دانش، رابطه معناداری وجود دارد.

از سوی دیگر، نتایج پژوهش امام قیسی و همکاران (۱۴۰۲) نشان داد که وجود میزان قابل قبولی از سرمایه اجتماعی موجب تسهیل کنش اجتماعی می‌شود، به طوری که در مواقع بحرانی می‌توان از سرمایه اجتماعی به عنوان اصلی‌ترین منبع حل مشکلات

و اصلاح فرآیندها بهره برد. شناسایی عوامل مؤثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی، اهمیت بسزایی دارد.

همچنین در مطالعه‌ای دیگر، افرازی و آهسته (۱۴۰۱) به این نتیجه رسیدند که با افزایش سرمایه اجتماعی، اشتیاق شغلی معلمان افزایش خواهد یافت.

در میان مطالعات خارجی نیز در مطالعه‌ای که ایگناسیو بارنزچا و ازکیل گومز کاریده (۲۰۲۵) انجام دادند، نتایج نشان داد که برنامه‌های یادگیری خدمت‌محور در این مدارس عمدتاً بر تقویت همبستگی اجتماعی میان دانش‌آموزان تمرکز دارد و بیشتر به نیازها و علایق خود دانش‌آموزان پاسخ می‌دهد، در حالی که صدای جوامع محروم، کمتر شنیده می‌شود.

نتایج مطالعه برهانو (۲۰۲۴) نیز نشان داد که مدیران با تشکیل گروه‌های اجتماعی مختلف، تسهیل مشارکت خانواده و جامعه، ایجاد فرهنگ مدرسه‌ای مراقبتی، همکاری با انجمن والدین- دانش‌آموزان- معلمان و شبکه‌های اجتماعی دیگر و تعیین اهداف مشترک مدرسه‌ای، به توسعه سرمایه اجتماعی دانش‌آموزان کمک کردند.

همچنین یافته‌های پژوهش دولفر و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که بی‌اعتمادی موجب تضعیف سرمایه اجتماعی و کاهش ماندگاری معلمان می‌شود. همچنین نتایج پژوهش کئونگ و آلان چونگ (۲۰۲۳) نشان داد که سرمایه اجتماعی پیوندی عمدتاً در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای معلمان شکل می‌گیرد، در حالی که سرمایه اجتماعی پل‌زنی از طریق مشارکت فعال والدین تقویت می‌شود. همچنین امکان به‌کارگیری سرمایه اجتماعی ارتباطی از طریق تعامل بین مدارس و شبکه‌های اجتماعی گسترده‌تر در جامعه وجود دارد. بهره‌گیری از این سرمایه‌های اجتماعی می‌تواند به پیشبرد و تسهیل روش‌های یادگیری مبتنی بر بازی کمک کند و نقش مهمی در ارتقای کیفیت آموزش کودکان ایفا نماید.

همان‌طور که می‌بینیم، مطالعات قبلی از دو جنبه با مطالعه حاضر متفاوت هستند؛ نخست اینکه این مطالعات اغلب با رویکرد کمی و در قالب پیمایش انجام شده‌اند. دوم اینکه این مطالعات اغلب به روش مراجعه به اسناد قبلی و یا در سطح کلان یعنی سازمانی یا با مراجعه به صاحب‌نظران و استادان و مدیران ارشد حوزه مدیریت آموزشی

و آموزش و بهسازی انجام شده است و در آنها به صورت مفرد و به روش کیفی، معلمان را به عنوان یک عنصر اساسی مورد توجه قرار نداده اند. بر این اساس تفاوت مهم پژوهش حاضر با مطالعات قبلی، توجه به فهم بازتولید سرمایه اجتماعی در میان معلمان و آسیب شناسی آن است که با استفاده از روش کیفی صورت می گیرد.

مبانی نظری

به باور بوردیو^۱ به واسطه سرمایه اجتماعی، افراد در موقعیت‌ها، روابط گروهی و شبکه‌های اجتماعی عضو می‌شوند که این امر موجب دسترسی به فرصت‌ها، اطلاعات، منابع مادی و موقعیت اجتماعی برای فرد می‌شود. از نظر او، سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که این نوع سرمایه، دو عنصر دارد: نخست روابط اجتماعی که افراد را قادر به دستیابی منابعی می‌کند که دیگران یعنی هم‌گروهی‌هایش، صاحب آنها هستند و دوم، مقدار و کیفیت منابعی که برای فرد حاصل می‌شود. سرمایه اجتماعی، این امکان را برای فرد فراهم می‌آورد که به منابعی مانند اطلاعات، فرصت‌های اقتصادی و آموزشی دست یابد. باید توجه داشت که این منابع و اطلاعات به سبب عضویت فرد در شبکه‌های اجتماعی برایش فراهم شده‌اند و در اختیار دیگر اعضای گروه قرار دارند (موزلیس، ۱۳۹۴: ۳). پاتنام معتقد است که اگر در مناطقی چون توسکانی و امیلیا رومانا در شمال ایتالیا، پیشرفت و توسعه به چشم می‌خورد، ناشی از وجود سازمان‌های مدنی فعال، شهروندان مشارکت‌جو، شبکه‌های اجتماعی و سیاسی که به صورت افقی سازمان‌دهی شده‌اند و ارزش‌هایی از قبیل همبستگی و درستکاری تقویت شده است. در مقابل در مناطقی چون کالابریا و سیسیل که مفهوم شهروندی، رشد چندانی نداشته است، میزان مشارکت در نهادهای اجتماعی و مسائل عمومی، اندک است و وابستگی به دولت برای حل معضلات جامعه، بسیار بالاست. پاتنام معتقد است که دلیل توسعه و ثروتمند شدن برخی از مناطق ایتالیا نسبت به برخی دیگر از مناطق، مدنیت آنها و به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی نهفته در هنجارها و شبکه‌های مشارکت اجتماعی می‌باشد (Putnam, 1993: 91).

فوکویاما، سرمایه اجتماعی را به عنوان «توانایی‌ای که از رواج اعتماد در جامعه یا

1. Bourdieu

بخش‌های خاصی از آن ناشی می‌شود» تعریف می‌کند (Fukuyama, 1995: 24). او استدلال می‌کند که اعتماد اجتماعی در برخی جوامع زیاد، ولی در برخی دیگر به میزان کمی وجود دارد. جوامعی که اعتماد اجتماعی بیشتری دارند، سرمایه اجتماعی بیشتری نیز تولید می‌کنند و بنابراین برای پیشرفت اقتصادی و دستیابی به رفاه، مجهزتر هستند. این بدان معناست که سرمایه اجتماعی، تابعی از اعتماد اجتماعی است که حضور آن در جامعه برای رشد اقتصادی، ضروری است. با این حال فوکویاما تأکید می‌کند که «سرمایه اجتماعی، بوته اعتماد و حیاتی برای سلامت اقتصاد بر ریشه‌های فرهنگی است» (Fukuyama, 1995: 33).

از نظر کلمن^۱، آگاهی اجتماعی از اشکال مهم سرمایه اجتماعی است. به نظر وی، توانایی بالقوه دستیابی به اطلاعات به میزان برقراری روابط اجتماعی افراد، وابستگی کامل و تام دارد. از آنجایی که شرط لازم برای انجام کنش، داشتن اطلاعات است، او، داشتن کانال‌های ارتباطی برای کسب اطلاعات را در زمره اشکال سرمایه اجتماعی قرار می‌دهد. کسب اطلاعات در جامعه به سادگی میسر نمی‌شود و دستیابی به آن، مستلزم پرداخت هزینه است (کلمن، ۱۳۹۰: ۳۶۶).

از نظر برکمن، حمایت اجتماعی از یک بُعد به انواع مختلفی از قبیل حمایت عاطفی، ابزاری، اطلاعاتی و ارزیابانه تقسیم می‌شود. حمایت عاطفی با میزان محبت و علاقه، درک، اعتماد و ارزشی که فرد از دیگری دریافت می‌کند، مرتبط است. این نوع حمایت در اکثر مواقع به وسیله شخص مطمئن و مورد اعتماد به فرد ارائه می‌شود. حمایت ابزاری (اقتصادی) به کمک و مساعدت افراد برای برطرف کردن نیازهای مادی اطلاق می‌شود که به صورت پرداخت پول یا نیروی کار صورت می‌گیرد. حمایت ارزیابانه به کمک برای تصمیم‌گیری و ارائه پیشنهادها مناسب اشاره می‌کند و حمایت اطلاعاتی نیز با تهیه خبر و اطلاعات درباره برطرف کردن نیازهای خاص، مرتبط است (Berkman, 2000: 848).

به طور کلی نظریه‌های سرمایه اجتماعی، چارچوب مفیدی برای درک اهمیت شبکه‌های اجتماعی، هنجارها و اعتماد متقابل در جوامع انسانی ارائه می‌دهند. با این

حال این نظریه‌ها با انتقادهایی نیز مواجه‌اند و نیازمند اصلاح و توسعه هستند. به‌ویژه لازم است که این نظریه‌ها به طور جدی‌تری به مسئله افول سرمایه اجتماعی و پیامدهای منفی آنها نیز بپردازند. علاوه بر این باید به ساختارهای قدرت و نقش آنها در توزیع و بازتولید سرمایه اجتماعی، توجه بیشتری شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کیفی بوده، با استفاده از روش نظریه زمینه‌ای انجام می‌شود. جامعه مورد مطالعه پژوهش حاضر، معلمان شاغل در نظام آموزش و پرورش شهر تهران بوده‌اند که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند انتخاب شده‌اند. فرآیند انتخاب نمونه و تحلیل داده‌ها تا زمانی ادامه یافته است که به اشباع نظری رسیدیم؛ یعنی دیگر داده جدیدی از تحلیل مصاحبه‌ها حاصل نشده است. بر این اساس حجم نمونه پژوهش حاضر، ۳۵ نفر است.

سؤالات به گونه‌ای طراحی شدند که به شرکت‌کننده اجازه دهند به طور آزادانه و بدون محدودیت، تجربه‌ها و دیدگاه‌های خود را بیان کند. این سؤالات جهت‌دار نبودند، برای تعیین روایی در پژوهش از روش اعتبار اعضا استفاده شده است؛ به این صورت که نتایج نهایی پژوهش به نمونه‌های مورد مطالعه برگردانده شد و پس از تأیید، چنین نتیجه گرفته شد که تحقیق از اعتبار مطلوب برخوردار است. همچنین برای اعتباریابی یافته‌ها از معیارهای لینکلن و گوبا نیز استفاده شد. برای بهبود مصداق‌سنجی، محقق از تکنیک‌هایی مانند مثلث‌بندی استفاده کرد. محقق برای افزایش انتقال‌پذیری، زمینه تحقیق و شرایط آن را به طور دقیق توصیف کرد تا دیگران بتوانند ارزیابی کنند که آیا نتایج به شرایط مشابه قابل تعمیم است یا خیر. همچنین با استفاده از اتکاپذیری، محقق فرآیند تحقیق خود را به طور شفاف مستند کرد و برای اطمینان از تأییدپذیری، محقق فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌ها و استنتاج‌ها را به طور شفاف گزارش کرد. در جدول شماره (۱)، سیمای مشارکت‌کنندگان در پژوهش آمده است.

جدول ۱- سیمای مشارکت‌کنندگان در پژوهش

مقطع	نوع مدرسه	میزان حقوق (میلیون تومان)	سابقه کار	میزان تحصیلات	سن	کد مصاحبه
متوسطه اول	دولتی	۱۷	۱۰	کارشناسی	۳۴	۰۱
دبستان	دولتی	۱۴	۵	کارشناسی	۲۹	۰۲
متوسطه دوم	هیئت امنایی	۱۶	۹	کارشناسی	۳۲	۰۳
دبستان	غیر انتفاعی	۱۷	۱۶	کارشناسی ارشد	۴۰	۰۴
متوسطه دوم	هیئت امنایی	۱۳	۴	کارشناسی	۲۸	۰۵
دبستان	دولتی	۱۶	۱۰	کارشناسی	۳۶	۰۶
متوسطه دوم	نمونه دولتی	۱۹	۱۷	کارشناسی ارشد	۴۵	۰۷
متوسطه دوم	نمونه دولتی	۲۲	۲۷	کارشناسی	۵۲	۰۸
دبستان	دولتی	۱۹	۱۶	کارشناسی	۴۰	۰۹
متوسطه دوم	دولتی	۱۷	۱۵	کارشناسی ارشد	۳۸	۰۱۰
متوسطه دوم	دولتی	۱۵	۱۰	کارشناسی ارشد	۳۲	۰۱۱
متوسطه دوم	دولتی	۲۴	۳۲	دکتری	۵۵	۰۱۲
دبستان	نمونه دولتی	۲۳	۳۰	کارشناسی	۵۷	۰۱۳
دبستان	دولتی	۱۹	۲۰	کارشناسی	۴۸	۰۱۴
متوسطه اول	نمونه دولتی	۲۱	۲۴	کارشناسی ارشد	۵۱	۰۱۵
متوسطه اول	دولتی	۱۴	۷	کارشناسی ارشد	۲۸	۰۱۶
دبستان	دولتی	۱۷	۱۶	کارشناسی	۳۹	۰۱۷
متوسطه دوم	هیئت امنایی	۱۲	۵	کارشناسی ارشد	۳۷	۰۱۸
متوسطه اول	نمونه دولتی	۱۴	۸	کارشناسی	۲۷	۰۱۹
متوسطه اول	نمونه دولتی	۱۲	۵	کارشناسی	۲۹	۰۲۰
متوسطه دوم	دولتی	۱۴	۸	کارشناسی ارشد	۳۵	۰۲۱
متوسطه دوم	دولتی	۱۸	۱۸	کارشناسی	۴۴	۰۲۲
متوسطه دوم	هیئت امنایی	۲۳	۳۰	کارشناسی	۵۳	۰۲۳
متوسطه دوم	هیئت امنایی	۲۲	۲۷	دکتری	۵۰	۰۲۴
متوسطه اول	هیئت امنایی	۱۵	۱۰	کارشناسی ارشد	۳۳	۰۲۵
متوسطه اول	دولتی	۱۹	۲۲	دکتری	۴۸	۰۲۶

۰۲۷	۵۹	کارشناسی	۳۵	۲۴	غیرانتفاعی	متوسطه اول
۰۲۸	۲۷	کارشناسی	۵	۱۳	غیر انتفاعی	متوسطه دوم
۰۲۹	۶۳	کارشناسی	۲۹	۲۵	دولتی	متوسطه دوم
۰۳۰	۵۴	کارشناسی ارشد	۳۰	۲۴	هیئت امنایی	متوسطه دوم
۰۳۱	۲۸	کارشناسی	۵	۱۴	دولتی	دبستان
۰۳۲	۳۲	کارشناسی	۴	۱۳	غیرانتفاعی	دبستان
۰۳۳	۲۶	کارشناسی	۲	۱۱	غیر انتفاعی	دبستان
۰۳۴	۳۴	کارشناسی ارشد	۱۲	۱۷	دولتی	دبستان
۰۳۵	۳۸	دکتری	۱۱	۱۶	هیئت امنایی	متوسطه دوم

یافته‌های پژوهش

شرایط علی

از جمله مهم‌ترین شرایط علی می‌توان به مشارکت و اعتماد و اقدامات مسئولان اشاره نمود. مقوله‌های فرعی و اصلی شرایط علی در جدول شماره (۲) آمده است.

جدول ۲- کدها و مقوله‌های استخراج‌شده شرایط علی

کد مصاحبه	نمونه مصاحبه	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
۰۲۹	اختلاف نسل‌ها بین خود معلم‌ها، ارتباط بین معلم‌ها را کمتر کرده است و باید سعی شود که این مسئله حل گردد و تعاملات بین معلم‌ها را زیاد کنیم.	همکاری و تعامل بیشتر میان معلمان	مشارکت و اعتماد
۰۱۷	اگر بتوانیم جایگاه معلم را بالا ببریم، تک‌بعدی نباشیم، بتوانیم مسائل را سطحی در نظر نگیریم و در معلمان درونی کنیم و تعاملات و اعتماد و سرمایه اجتماعی را بالا ببریم، می‌توانیم نتایج خوب، مؤثر و مثبتی ایجاد کنیم. در واقع جایگاه معلم را در جامعه ارتقا دهیم.	تک‌بعدی نبودن	
۰۲۳	اگر روابط بین معلم‌ها خوب باشد و به هم اعتماد نموده، با یکدیگر همکاری و همفکری داشته باشند و مشکلات بین خودشان و حتی خودشان با مدرسه را با هم حل کنند، باعث بازتولید و ارتقای سرمایه اجتماعی می‌شود.	حمایت/همیاری	

	اعتماد	آموزش و پرورش، کارخانه انسان‌سازی است و انسان‌ها هستند که اجتماع را می‌سازند. اگر ما در مدرسه همدلی، اعتماد و همکاری داشته باشیم، با توجه به همه راهبردهایی که گفتیم، می‌توانیم هدایتش کنیم و سطح بازتولید سرمایه اجتماعی را بالا ببریم. اگر ما این اعتماد، عشق و همدلی را در مدرسه ایجاد کنیم، انسانی که مدرسه به جامعه تحویل می‌دهد، انسانی امن خواهد بود. یعنی به‌طور کلی این آدم همدلی دیده، اعتماد کردن را دیده، ارتباط را فهمیده، شکل صحیح تعامل را از انسان‌های پخته اطرافش دیده، در نهایت جامعه ما جامعه پخته‌ای می‌شود.	۰۱۴
	رقابت سالم	رقابت ناسالم و ناعادلانه می‌تواند روابط بین معلمان را تضعیف کند و منجر به کاهش اعتماد و در نهایت کاهش سرمایه اجتماعی منجر شود.	۰۲۰
اقدامات مسئولان	عدم شایسته‌سالاری	افرادی که در سطح بالا ننشسته‌اند، اول باید خودشان معلم باشند و چون آنها در شرایط فعلی و بروز جامعه، معلم نیستند، فقط دیدگاه خودشان را اعمال می‌کنند که هیچ تطابقی با شرایط فعلی معلمان ندارد و درک صحیحی از شرایط معلمان و نیازهای آنها ندارند. آنها باید وارد میدان عمل شوند و خود را جای معلمان بگذارند. به همین خاطر به نتیجه مطلوب نمی‌رسند.	۰۲۶
	احترام به معلمان	اولین مرحله احترام به معلمان، تغییر در نگاه حاکمیتی است. نخست باید نگاه حاکمیتی عوض شود تا احترام به معلمان بیشتر شود. در این صورت می‌توانیم منزلت اجتماعی و سطح اعتماد و انگیزش و مشارکت آنها را بالا ببریم. در واقع ضمانت اجرایی، مهم است.	۰۱۵
	پشتیبانی مدیریتی	ایجاد هماهنگی و برنامه درست و برنامه‌ریزی کلی که به نظرم باید در سطح کلان و در سطوح بالای مدیریتی انجام گیرد. از طریق اداره، مدیریت و گروه‌های آموزشی باید باشد. اگر سطوح بالاتری بتوانند این برنامه‌ریزی را داشته باشند.	۰۳۰
	شنیدن درد و دل معلمان	افراد مسئول از معلمان به صورت مستمر در مدارس بازدید کنند، حرف دل آنها و مشکلاتشان را بشنوند و اقدام کنند. حتی وزیر ما که روز معلم به مدرسه چمران - که یک خیر آن را اداره می‌کند و مدرسه خیلی خوب و با امکاناتی است - می‌رود، آیا تا به حال به مدارس دولتی ساده که از هیچ امکانات و کمک مدرسه‌ای استفاده نمی‌کند، مراجعه می‌کند؟ پای درد و دل آن همکار می‌نشیند؟	۰۱۴

شایستگی شغلی معلمان از چند جنبه مختلف می‌تواند بر سرمایه اجتماعی تأثیر بگذارد. معلمان با به دست آوردن شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای خود می‌توانند کیفیت تدریس را افزایش دهند، که این امر موجب افزایش اعتماد اجتماعی در میان دانش‌آموزان، والدین و جامعه می‌شود. معلمان ماهر در ایجاد ارتباطات مؤثر با دانش‌آموزان و والدین می‌توانند جوّی از همکاری و همبستگی اجتماعی ایجاد کنند. این نوع ارتباطات منجر به تقویت سرمایه اجتماعی می‌شود. معلمانی که توانایی ایجاد نظم و انضباط در کلاس را دارند، موجب ایجاد فضایی مثبت و حمایتگر در محیط آموزشی می‌شوند، که این امر بر بازتولید سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد. یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید:

«اختلاف نسل‌ها بین خود معلم‌ها، ارتباط بین معلم‌ها را کمتر کرده است و باید سعی شود که این مسئله حل گردد و تعاملات بین معلم‌ها را زیاد کنیم» (کد ۰۲۹).

از طرفی، یکی از آسیب‌های سرمایه اجتماعی اقدامات مسئولان است. مسئولان با تدوین و اجرای سیاست‌های آموزشی که عدالت اجتماعی را در نظر بگیرد، می‌توانند محیطی فراهم کنند که در آن معلمان، احساس مشارکت و حمایت داشته باشند و این امر باعث تقویت سرمایه اجتماعی در میان معلمان می‌شود. شایستگی شغلی معلمان و اقدامات مسئولان باید به طور هم‌زمان به عنوان دو مؤلفه اصلی در بازتولید سرمایه اجتماعی در نظر گرفته شود. اگر معلمان در زمینه‌های شغلی خود، شایستگی داشته باشند و مسئولان نیز حمایت‌های لازم را ارائه دهند، سرمایه اجتماعی معلمان تقویت خواهد شد. این امر می‌تواند به نتایج مثبت در آموزش و پرورش، توسعه جامعه و ایجاد تعاملات مثبت در محیط‌های آموزشی منجر شود. در نهایت بازتولید سرمایه اجتماعی معلمان نیازمند همکاری و هم‌افزایی بین شایستگی فردی معلمان و اقدامات مدیریتی مسئولان است. برای مثال، یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید:

«ایجاد هماهنگی و برنامه درست و برنامه‌ریزی کلی که به نظرم باید در سطح کلان و در سطوح بالای مدیریتی انجام گیرد. از طریق اداره، مدیریت و گروه‌های آموزشی باید باشد، اگر سطوح بالاتری بتوانند این برنامه‌ریزی را داشته باشند» (کد ۰۳۰).

شرایط زمینه‌ای

جدول ۳- کدها و مقوله‌های استخراج‌شده شرایط زمینه‌ای

کد مصاحبه	نمونه مصاحبه	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
۰۲۱	از طرفی نسبت به شغلشان، دلسرد و بی‌انگیزه می‌شوند و معلمی را یک آرمان نمی‌بینند و فقط به عنوان یک شغل به آن نگاه می‌کنند؛ چون استعدادها و تلاش‌هایشان دیده نمی‌شود، در حالی که کار این همکارها نسبت به معلمان مدارس نمونه‌دولتی و غیر انتفاعی و... سخت‌تر است، زیرا دانش‌آموزان این مدارس با مشکلات بیشتری مواجه هستند.	دلسرد بودن	مشکلات و مسائل شغلی
۰۲	اگر بین کار و زندگی (یعنی نیازهای شخصی و حرفه‌ای معلمان)، تعادل مناسب ایجاد شود و آنها بتوانند در هر دو حیطه، تلاش خود را بکنند و تعادل ایجاد کنند، سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد.	متناسب نبودن کار و زندگی	
۰۳۲	فشارهای کاری که باعث فشارهای روانی در معلمان نیز می‌شود و با کاهش تعاملات مثبت و روابط اجتماعی بین معلمان باعث کاهش سرمایه اجتماعی می‌شود.	فشارهای کاری	
۰۲۱	کمبود منابع و عدم دسترسی به منابع کافی در آموزش و پرورش و مدارس که باعث احساس ناامیدی و انزوا در معلمان می‌شود، یکی از عوامل مؤثر در کاهش سرمایه اجتماعی در میان معلمان است.	کمبود منابع و امکانات	
۰۳۵	به نظرم خوب خیلی مهم است که اگر سرمایه اجتماعی را بالا ببریم، مطمئناً باعث افزایش سطح اعتماد، سطح ارتباطات و تعاملات اجتماعی، در بین معلمان و در نتیجه در جامعه می‌شود.	همسو نبودن برخی معلمان با مدیران	تعارضات درونی
۰۱۱	اختلافات بین همکارها باعث از بین رفتن صداقت، صمیمیت و صداقت بین آنها می‌شود.	تبعیض در مدارس	
۰۳۱	باید سطح تبعیض بین شغل‌ها برداشته شود. چرا باید شغل معلمی نسبت به شغل‌های دیگر از همه لحاظ، چه اقتصادی و چه رفاهی، کمتر اهمیت داده شود. بیاوریم حداقل سطح رفاهی معلمان را بالا ببریم.	نابرابری	

مشکلات و مسائل شغلی و تعارضات درونی، تأثیرات عمیقی بر عملکرد افراد در محیط کار دارد و این تأثیرات در برخی زمینه‌ها، به‌ویژه در حرفه‌هایی چون آموزش می‌تواند به‌شدت برجسته شود. در این زمینه، معلمان به عنوان گروهی که همواره با دانش‌آموزان و سیستم آموزشی در تعامل هستند، بیشتر از دیگران تحت تأثیر قرار می‌گیرند. ناامنی شغلی در زمینه آموزش به این معناست که معلم احساس کند ممکن است موقعیت شغلی او در معرض تهدید قرار گیرد. یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید:

«اگر بین کار و زندگی (یعنی نیازهای شخصی و حرفه‌ای معلمان)، تعادل

مناسب ایجاد شود و آنها بتوانند در هر دو حیطه تلاش خود را بکنند و

تعادل ایجاد کنند، سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد» (کد ۰۲).

این تهدیدها ممکن است به شکل کاهش ساعات کاری، تغییر در ساختار سازمانی یا تهدید به اخراج باشد. وقتی معلمان احساس ناامنی شغلی می‌کنند، تمایل کمتری به سرمایه‌گذاری در روابط اجتماعی با همکاران، دانش‌آموزان و حتی خانواده‌ها دارند. آنها بیشتر به حفظ موقعیت شخصی خود می‌پردازند و این خود می‌تواند به کاهش ارتباطات اجتماعی مثبت منجر شود. وقتی معلمان احساس تهدید می‌کنند، اعتماد متقابل بین آنها و همکارانشان کاهش می‌یابد. این وضعیت می‌تواند منجر به کاهش همکاری و تعاملات مثبت شود که برای بازتولید سرمایه اجتماعی، بسیار مهم است. در محیط‌های ناامن، معلمان ممکن است از به اشتراک گذاشتن تجربه‌ها و دانش خود با دیگران پرهیز کنند. این امر بر فرآیند یادگیری جمعی و به اشتراک‌گذاری تجربه‌ها، تأثیر منفی می‌گذارد. در این زمینه یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید:

«بیشتر معلمان، معلمی را یک آرمان نمی‌بینند و فقط به عنوان یک شغل

به معلمی نگاه می‌کنند، چون استعدادها و تلاش‌هایشان دیده نمی‌شود؛

در حالی که کار این همکارها نسبت به معلمان مدارس نمونه‌دولتی و غیر

انتفاعی و... سخت‌تر است، زیرا دانش‌آموزان این مدارس با مشکلات

بیشتری مواجه هستند» (کد ۰۲۱).

تعارضات درونی زمانی رخ می‌دهد که فرد احساس کند میان اهداف، ارزش‌ها و باورهای شخصی خود و نیازهای شغلی یا اجتماعی‌اش، تضاد وجود دارد. این تضاد

می‌تواند به دو شکل عمده در معلمان نمایان شود. این تعارض می‌تواند بر سلامت روانی و رضایت شغلی آنها، تأثیر منفی بگذارد. اگر معلمان احساس کنند که محیط آموزشی یا سیاست‌های مدیریتی با اصول اخلاقی و حرفه‌ای آنها همخوانی ندارد، ممکن است دچار نارضایتی شوند که بر ارتباطات اجتماعی آنها تأثیر منفی می‌گذارد. تعارضات درونی می‌تواند باعث شود که معلمان به دیگران کمتر اعتماد کنند و تمایلی به برقراری ارتباطات مثبت نداشته باشند. این امر به کاهش سرمایه اجتماعی و در نهایت به کاهش همکاری‌های تیمی در مدرسه منجر می‌شود.

نارضایتی شغلی ناشی از تعارضات درونی می‌تواند منجر به کاهش انگیزه معلمان برای ایفای نقش‌های اجتماعی خود شود. این کاهش انگیزه می‌تواند در نهایت بر کیفیت آموزش تأثیر منفی بگذارد. ناامنی شغلی و تعارضات درونی نه تنها به طور مستقیم بر سلامت روانی و عملکرد معلمان تأثیر می‌گذارد، بلکه به طور غیر مستقیم بر سرمایه اجتماعی در محیط آموزشی نیز اثرگذارند. به عبارت دیگر معلمان که احساس امنیت شغلی ندارند و درگیر تعارضات درونی هستند، تمایلی به مشارکت در فرآیندهای اجتماعی و بهبود روابط با همکاران و دانش‌آموزان ندارند. این کاهش در مشارکت اجتماعی، به مرور زمان منجر به افت سرمایه اجتماعی در محیط مدرسه می‌شود. ناامنی شغلی و تعارضات درونی می‌تواند تأثیرات منفی قابل توجهی بر سرمایه اجتماعی معلمان داشته باشند. این عوامل نه تنها بر ارتباطات و تعاملات اجتماعی آنها اثر می‌گذارند، بلکه به کاهش کیفیت آموزش و بهره‌وری شغلی نیز منجر می‌شود. به همین دلیل، ایجاد محیط‌های کاری امن و حمایتی و توجه به سلامت روانی معلمان، اهمیت ویژه‌ای دارد.

شرایط مداخله‌گر

جدول ۴- کدها و مقوله‌های استخراج شده شرایط مداخله‌گر

کد مصاحبه	نمونه مصاحبه	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
۰۳	برنامه‌هایی که برای حمایت از سلامت روان معلم‌ها برگزار می‌شود، مانند: جلسه‌های مشاوره در مدرسه، کارگاه‌های مدیریت استرس و ایجاد تعادل بین کار و زندگی که باعث رضایت شغلی می‌شود.	حمایت از سلامت روان معلمان	حمایت اجتماعی
۰۳۰	ایجاد حمایت از معلم‌ها باید از تمام جنبه‌ها، چه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی باشد. به نظرم خارج از وزارت آموزش، اول باید جایگاه معلم ارتقا یابد.	حمایت از معلمان	
۰۱۶	بحث اعتماد و همکاری نباشد، زندگی اجتماعی در جامعه معلمان امکان‌پذیر نخواهد بود. بحث حمایت هم مهم است. وقتی در مدرسه‌ای کار می‌کنیم که در آن مدرسه، اعتمادی بین همکارها وجود ندارد، همکاری ندارند و حمایتی از طرف مدیر و معاونان مدرسه برای اعضای مدرسه وجود ندارد، کار کردن در آن مدرسه بسیار سخت می‌شود.	حمایت هنجاری	
۰۲۲	یکی از عوامل مهمی که در کاهش سرمایه اجتماعی تأثیر دارد، مشکلات مدیریتی است. مدیریت ضعیف و عدم حمایت از معلمان، چه داخل آموزش و پرورش و چه در مدارس، به کاهش انگیزه و روابط منفی بین آنها منجر می‌شود.	حمایت مدیریتی	
۰۸	ایجاد قانون‌های حمایتی که ضمانت اجرایی هم داشته باشند.		حمایت ساختاری
۰۲۰	ایجاد قانون حمایتی در زمینه‌های سرمایه اجتماعی معلمان می‌تواند تأثیر بگذارد.	قوانین حمایتی	

حمایت اجتماعی و حمایت ساختاری از عوامل کلیدی در شکل‌گیری و تقویت سرمایه اجتماعی در هر جامعه‌ای است و در زمینه شغلی معلمان، تأثیر این دو مؤلفه به‌ویژه در محیط‌های آموزشی، اهمیت ویژه‌ای دارد. حمایت اجتماعی به معنای فراهم آوردن منابع اجتماعی و عاطفی از سوی خانواده، همکاران، مدیران و جامعه است. این حمایت می‌تواند در شکل‌های مختلف از جمله حمایت عاطفی، اطلاعاتی، مالی یا اجتماعی تجلی یابد. در محیط‌های آموزشی، این نوع حمایت به معلمان کمک می‌کند تا

احساس امنیت، ارزشمندی و رضایت شغلی بیشتری داشته باشند. یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید:

«ایجاد حمایت از معلم‌ها باید از تمام جنبه‌ها، چه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی باشد. به نظرم خارج از وزارت آموزش، اول باید جایگاه معلم ارتقا یابد» (کد ۰۳۰).

حمایت اجتماعی به معلمان این احساس را می‌دهد که بخشی از یک شبکه بزرگ‌تر هستند که در آن از همکاری و همیاری برخوردارند. این احساس تعلق، انگیزه آنها را برای مشارکت در فعالیت‌های گروهی افزایش می‌دهد و به نوبه خود سرمایه اجتماعی مدرسه یا محیط آموزشی را تقویت می‌کند. حمایت اجتماعی می‌تواند به معلمان کمک کند تا در برابر فشارهای شغلی، استرس و ناامنی‌های شغلی مقاومت کنند. این امر باعث می‌شود که معلمان از نظر روانی، سالم‌تر باشند و بتوانند به راحتی با همکاران و دانش‌آموزان، تعاملات مثبت داشته باشند. زمانی که معلمان از حمایت اجتماعی برخوردار باشند، اعتماد متقابل بین آنها و همکارانشان افزایش می‌یابد. این اعتماد به ایجاد روابط قوی‌تر و همکاری‌های مؤثرتر کمک می‌کند که در نهایت به تولید و بازتولید سرمایه اجتماعی در مدرسه می‌انجامد. مشارکت‌کننده دیگری معتقد است که:

«برنامه‌هایی که برای حمایت از سلامت و روان معلم‌ها برگزار می‌شود، مانند جلسه‌های مشاوره در مدرسه، کارگاه‌های مدیریت استرس و ایجاد تعادل بین کار و زندگی که باعث رضایت شغلی می‌شود» (کد ۰۳).

حمایت ساختاری به معنای کمک متقابل و همکاری میان اعضای یک گروه یا جامعه است. در محیط‌های آموزشی، همیاری می‌تواند در قالب اشتراک‌گذاری منابع، تجربه‌ها، راه‌حل‌ها و حتی زمانی که معلمان به کمک نیاز دارند، اتفاق بیفتد. معلمان در صورت برخورداری از محیطی که در آن همکاری و همیاری به رسمیت شناخته می‌شود، انگیزه بیشتری برای انجام کارهای گروهی و به اشتراک‌گذاری اطلاعات خواهند داشت. همیاری به تقویت همکاری‌های گروهی و تیمی در مدارس کمک می‌کند. زمانی که معلمان در پروژه‌های مشترک شرکت کنند و به همدیگر کمک کنند، روابط اجتماعی میان آنها محکم‌تر می‌شود و در نهایت به تقویت سرمایه اجتماعی مدرسه کمک می‌کند.

همیاری میان معلمان باعث می‌شود که تجربه‌ها و دانش‌های مختلف به اشتراک گذاشته شود. این تبادل اطلاعات، هم در سطح حرفه‌ای و هم در سطح اجتماعی، منجر به تقویت شبکه‌های ارتباطی و تولید سرمایه اجتماعی بیشتر می‌شود. همیاری و کمک متقابل موجب می‌شود که معلمان در محیط کار، احساس مثبت‌تری داشته باشند. این احساس مثبت می‌تواند به افزایش روحیه همکاری و همدلی بین معلمان و همچنین با دانش‌آموزان منجر شود که در نتیجه بر کیفیت آموزش و فضای مدرسه، تأثیر مثبتی خواهد گذاشت. از طرفی، یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید:

«یکی از عوامل مهم که در کاهش سرمایه اجتماعی تأثیر دارد، مشکلات

مدیریتی است. مدیریت ضعیف و عدم حمایت از معلمان، چه در داخل

آموزش و پرورش و چه در مدارس، به کاهش انگیزه و روابط منفی بین

آنها منجر می‌شود» (کد ۰۲۲).

حمایت اجتماعی و همیاری به طور مستقیم و غیر مستقیم بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و هر دو عامل می‌توانند به بازتولید و تقویت سرمایه اجتماعی در مدرسه کمک کنند. برای مثال زمانی که معلمان از حمایت اجتماعی برخوردار می‌شوند، این حمایت به آنها انگیزه می‌دهد تا در فعالیت‌های گروهی مشارکت کنند و همیاری بیشتری با همکارانشان داشته باشند. این همکاری و تبادل اطلاعات، موجب تقویت روابط اجتماعی و شبکه‌های ارتباطی در مدرسه می‌شود. معلمانی که از حمایت اجتماعی قوی برخوردارند، بیشتر تمایل دارند که به دیگران کمک کنند و در پروژه‌های گروهی مشارکت نمایند. این همیاری می‌تواند به شکل یک چرخه مثبت عمل کند که منجر به تقویت سرمایه اجتماعی در مدرسه می‌شود.

وقتی معلمان در تعاملات روزمره خود با همکاران و دانش‌آموزان همکاری می‌کنند، به صورت غیر مستقیم، شبکه‌های حمایتی قوی‌تری ایجاد می‌شود که به افزایش حمایت اجتماعی در مدرسه می‌انجامد. حمایت اجتماعی و همیاری، نقش بسیار مهمی در تقویت سرمایه اجتماعی معلمان دارند. این دو عامل نه تنها به بهبود روابط بین معلمان و دیگر اعضای مدرسه کمک می‌کنند، بلکه در تولید و تقویت سرمایه اجتماعی در سطح مدرسه و حتی در سطح جامعه آموزشی نیز تأثیرگذار هستند. محیط‌های آموزشی‌ای که

از حمایت اجتماعی و همیاری برخوردارند، فضایی مثبت‌تر و کارآمدتر خواهند داشت که در آن معلمان با روحیه‌ای بالاتر به ایفای نقش خود پرداخته، در فرآیندهای آموزشی و اجتماعی مدرسه، مشارکت مؤثرتری خواهند کرد.

راهبردها

مهم‌ترین راهبردها عبارتند از: مدیریت دانش و بهبود خدمات رفاهی.

جدول ۵- کدها و مقوله‌های استخراج‌شده راهبردها

کد مصاحبه	نمونه مصاحبه	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
۰۲۷	تسهیل در ارتباطات و ایجاد کانال‌های ارتباطی مؤثر بین معلمان، والدین و دانش‌آموزان می‌تواند در بهبود و همکاری و تعاملات معلمان، نقش بسزایی داشته باشد و اعتماد و شبکه‌های اجتماعی معلمان را بهبود بخشد و در نتیجه در بازتولید سرمایه اجتماعی.	ارتقای ارتباط معلمان با فضاهای مجازی	مدیریت دانش
۰۱۷	تغییر در تفکرات آموزشی می‌تواند مؤثر باشد؛ وقتی بتوانیم خلاقیت و هنجارسازتر بودن را بیشتر کنیم و تعامل و اعتماد بیشتر شود. در نتیجه این اعتماد به نفس را به جامعه آموزشی می‌دهد که هنجارشکنی‌ها را به هنجارسازتر بودن تبدیل کند. چون چارچوب‌ها رعایت نمی‌شود.	تغییر در تفکرات آموزشی	
۰۷	نگاه به آموزش و پرورش به عنوان یک مؤسسه خدماتی، به یک سازمان حائز اهمیت و تأثیرگذار در جامعه تغییر کند. نگاه ارزشی و درآمدزایی و قابل اتکا به آموزش و پرورش، تغییر کند.	آموزش نوین	
۰۲۱	فرصت دادن برای تحصیل و پیشرفت به معلم‌ها نیز مهم است. فقط به رشته مربوطه شخص نباشد و معلم بتواند در زمینه‌های غیر از رشته خود تحصیل کند و زمینه‌های اطلاعاتی خود را تک‌بعدی رشد ندهند و درس‌هایی که مکمل رشته خودشان است، یعنی رشته آنها را کامل می‌کند، تحصیل کنند و اجازه تدریس در مقاطع بالاتر.	امکان ادامه تحصیل	
۰۱۸	عوامل حمایتی و مالی از طریق مصاحبه کردن با مدیر مدرسه و مشاوران و حتی کارکنان آموزش و پرورش در مورد سرمایه اجتماعی، اطلاعات و فرصت زیادی ایجاد می‌کند.	افزایش حقوق	بهبود خدمات رفاهی
۰۲۹	تخصیص بودجه کافی برای برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای معلمان نیز می‌تواند بسیار مؤثر باشد.	اختصاص بودجه	
۰۲۸	ایجاد حمایت‌های اجتماعی مانند حمایت‌های اقتصادی و اجتماعی در جامعه مانند ایجاد صندوق‌های حمایتی و بالا بردن قدرت خرید برای معلمان.	صندوق‌های حمایتی	
۰۶	دسته‌بندی عوامل خرد در استراتژی عوامل مادی و معنوی است. حقوق و دستمزد در بعد اقتصادی و در بعد فرهنگی مثل منزلت اجتماعی معلمان در خود آموزش و پرورش مهم است.	حمایت مالی	

تأثیر مدیریت دانش و بهبود عملکرد رفاهی بر سرمایه اجتماعی معلمان می‌تواند از جنبه‌های مختلفی بررسی شود. در ابتدا مدیریت دانش به معنای فرآیند جمع‌آوری، ذخیره‌سازی و تبادل اطلاعات و تجربه‌ها در میان معلمان است. این فرآیند می‌تواند به ایجاد روابط قوی‌تر و همکارانه میان اعضای کادر آموزشی کمک کند و در نتیجه سرمایه اجتماعی را تقویت کند. مدیریت دانش به معلمان این امکان را می‌دهد که اطلاعات خود را با همکاران به اشتراک بگذارند و از تجربه‌های یکدیگر بهره‌برداری کنند. این نوع تبادل اطلاعات می‌تواند روابط میان معلمان را بهبود بخشد و به ساختارهای اجتماعی قوی‌تر در مدارس منجر شود. یکی از معلمان معتقد است که:

«تسهیل در ارتباطات و ایجاد کانال‌های ارتباطی مؤثر بین معلمان، والدین و دانش‌آموزان می‌تواند در بهبود و همکاری و تعاملات معلمان، نقش بسزایی داشته باشد و اعتماد و شبکه‌های اجتماعی معلمان را بهبود بخشد و در نتیجه در بازتولید سرمایه اجتماعی» (کد ۰۲۷).

رفاه معلمان، شامل شرایط کاری، امنیت شغلی، توازن کار و زندگی و امکانات بهداشتی و روانی است. زمانی که معلمان از نظر رفاهی در شرایط بهتری قرار گیرند، رضایت شغلی و احساس امنیت بیشتری دارند. این وضعیت می‌تواند به افزایش تعاملات اجتماعی، اعتماد و همکاری میان معلمان کمک کند. در مدارس، سرمایه اجتماعی معلمان می‌تواند به همکاری‌های بیشتر در فرآیندهای آموزشی، حل مسائل آموزشی و پیشبرد اهداف مشترک منجر شود. وقتی معلمان به منابع اطلاعاتی دسترسی دارند و از رفاه بیشتری برخوردارند، انگیزه بیشتری برای همکاری با دیگران خواهند داشت.

با بهبود رفاه معلمان و مدیریت بهینه دانش، مدارس می‌توانند فرهنگ سازمانی مثبتی ایجاد کنند که در آن احترام متقابل، اعتماد و همکاری در اولویت قرار دارد. این نوع فرهنگ باعث افزایش انگیزه معلمان و در نهایت بهبود عملکرد کلی مدرسه و نتایج تحصیلی دانش‌آموزان خواهد شد. در نهایت هم‌افزایی میان مدیریت دانش و بهبود رفاه معلمان می‌تواند تأثیر چشمگیری بر تقویت سرمایه اجتماعی در مدارس بگذارد و به یک محیط آموزشی سالم‌تر و همکارانه‌تر منجر شود.

یکی از مشارکت‌کنندگان در این زمینه می‌گوید:

«ایجاد حمایت‌های اجتماعی مانند حمایت‌های اقتصادی و اجتماعی در جامعه مانند ایجاد صندوق‌های حمایتی و بالا بردن قدرت خرید برای معلمان» (کد ۰۲۸).

بهبود عملکرد آموزش و پرورش از طریق بهبود کیفیت تدریس معلمان و افزایش و ارتقای سرمایه اجتماعی معلمان از جمله پیامدهای بازتولید سرمایه اجتماعی معلمان است.

جدول ۶- کدها و مقوله‌های استخراج‌شده پیامدها

کد مصاحبه	نمونه مصاحبه	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی
۰۲۳	این افزایش سرمایه اجتماعی در همه ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی حتماً تأثیر خواهد داشت. بحث حقوق و اقتصاد معلمان که ایجاد آرامش می‌کند و یا افزایش تعاملات اجتماعی معلمان با یکدیگر و والدین دانش‌آموزان و خود دانش‌آموزان بالا می‌رود.	احساس آرامش	افزایش / ارتقای سرمایه اجتماعی
۰۴	چون حمایت اجتماعی بیشتر می‌شود که باعث کاهش استرس در معلم‌ها و افزایش رضایت شغلی در میان آنان می‌گردد.	افزایش حمایت اجتماعی	
۰۱	با افزایش تعاملات گروهی، معلم‌ها تجربیات خود را به اشتراک می‌گذارند و مشکلات مشترک حل شده، ایده‌های نو ایجاد می‌شود.	مشارکت در حل مشکلات	
۰۲۰	حس همکاری و همیاری بین معلم‌ها را افزایش می‌دهد و می‌تواند به حل مشکلات مشترک و دستیابی به اهداف مشترک کمک کند.		
۰۲۴	مطمئناً خیلی از مشکلاتی که الان مردم و جامعه درگیر آن هستند، حل خواهد شد، چون آن دانش‌آموزی که معلمان پرورش می‌دهند، وارد جامعه و محیط کار و... می‌شود.		
۰۱۵	باعث روحیه بهتر در بین معلمان می‌شود و انگیزه آنها را بالا می‌برد. در نتیجه در محیط کلاس هم بهتر برخورد کرده، رغبت تدریس معلمان را بالا می‌برد و کیفیت تدریس بهتر می‌شود. در نتیجه دانش‌آموزان بهتری تربیت می‌شوند.	روحیه بالاتر	
۰۳۴	باعث بالا رفتن کیفیت ارتباطی بین معلم‌ها و حتی با جامعه می‌شود که در سلامت روحی و روانی معلم‌ها تأثیر زیادی دارد. از طرفی هم در نحوه تدریس و کیفیت آموزشی معلم، تأثیر می‌گذارد و باعث	بالا رفتن کیفیت تدریس	بهبود کیفیت تدریس

		می‌شود نسلی خوب تربیت شود که در پیشرفت جامعه، مؤثر است.
۰۳۵		بازتولید و افزایش سرمایه اجتماعی معلمان می‌تواند نتایج مثبت زیادی داشته باشد. مثلاً کیفیت آموزشی، افزایش مشارکت دانش‌آموزان، تقویت روابط بین معلمان و دانش‌آموزان را می‌توان بیان کرد. البته اگر بتوانیم تعاملات خوب و مؤثر همراه با بالا بردن سطح اعتماد و مشارکت [داشته باشیم].
۰۲۰	شادابی بیشتر دانش‌آموزان	نظام آموزش و پرورش مانند یک خانواده است که اگر سرمایه اجتماعی بالا برود، افراد مفید در آن می‌تواند افزایش یابد. هم در معلمان و هم در مدیران و معاونان تا در نتیجه تعاملات و ارتباطات بهتر شود و آنها را به طور کلی تبدیل به افراد مفیدی در آموزش و پرورش کنیم.
۰۷	مشارکت در آموزش	عدم مشارکت در آموزش‌های مؤثر و عدم ارتقای کاری و آموزشی باعث کاهش سرمایه اجتماعی می‌شود.

کیفیت تدریس به نحوه ارائه مطالب، استفاده از روش‌های نوآورانه و توانایی برقراری ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان اشاره دارد. وقتی معلمان احساس می‌کنند که در فرآیند تدریس خود موفق هستند و توانسته‌اند به‌خوبی به دانش‌آموزان آموزش دهند، این امر باعث افزایش رضایت شغلی آنها می‌شود. رضایت شغلی بالا موجب افزایش انگیزه، کاهش استرس و بهبود شرایط روانی معلمان می‌شود که به نوبه خود تأثیرات مثبتی بر عملکرد اجتماعی آنها دارد. بازتولید سرمایه اجتماعی میان معلمان به معنی تقویت روابط اجتماعی، همکاری‌ها و شبکه‌های حمایتی در مدرسه است. وقتی کیفیت تدریس افزایش می‌یابد و معلمان، رضایت شغلی بیشتری دارند، تمایل به برقراری ارتباطات بیشتر با همکاران خود، به اشتراک‌گذاری تجربه‌ها و هم‌افزایی در فرآیندهای آموزشی نیز افزایش می‌یابد. این روابط باعث تقویت سرمایه اجتماعی می‌شود و فضای تعاملی مثبت در مدرسه ایجاد می‌کند.

یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید:

«با افزایش تعاملات گروهی، معلم‌ها تجربیات خود را به اشتراک می‌گذارند

و مشکلات مشترک حل شده، ایده‌های نو ایجاد می‌شود» (کد ۰۱).

وجود سرمایه اجتماعی بالا میان معلمان می‌تواند به بهبود کیفیت تدریس و در نتیجه

بهبود عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان منجر شود. معلمان با ایجاد شبکه‌های حمایتی و انتقال تجربه‌های خود به یکدیگر می‌توانند روش‌های تدریس بهتری اتخاذ کنند که در نهایت موجب بهبود نتایج تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود. همچنین با تقویت روحیه تیمی و همکاری‌های بیشتر، فضای مدرسه به محیطی دوستانه‌تر و مؤثرتر تبدیل خواهد شد.

بازتولید سرمایه اجتماعی باعث می‌شود که فرهنگ مدرسه به سمت اعتماد و همکاری پیش رود. این فرهنگ مثبت می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی نیز تأثیرگذار باشد. وقتی معلمان، رضایت شغلی بالایی دارند و از کیفیت تدریس خود راضی هستند، مشارکت آنها در فرآیندهای مدیریتی مدرسه افزایش می‌یابد و این امر باعث بهبود عملکرد کلی مدرسه می‌شود. در مجموع ارتباط مستقیم و هم‌افزایی میان کیفیت تدریس، رضایت شغلی معلمان و بازتولید سرمایه اجتماعی وجود دارد. وقتی معلمان احساس می‌کنند که در کار خود موفق هستند و در شرایط رفاهی مطلوبی قرار دارند، انگیزه بیشتری برای همکاری با همکاران خود خواهند داشت و این تعاملات و همکاری‌ها می‌تواند به تقویت سرمایه اجتماعی در مدرسه و ایجاد یک محیط آموزشی مثبت و سازنده منجر شود.

یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید:

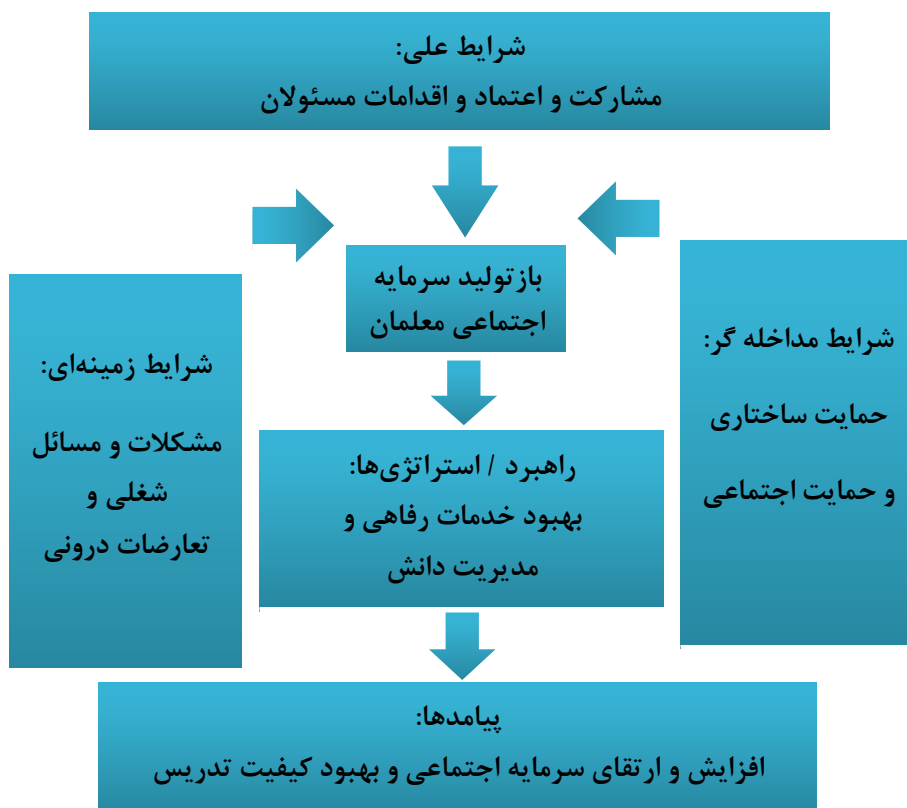
«نظام آموزش و پرورش مانند یک خانواده است که اگر سرمایه اجتماعی

بالا برود، می‌تواند افراد مفید در آن افزایش یابد. هم در معلمان و هم در

مدیران و معاونان که در نتیجه تعاملات و ارتباطات بهتر بشود و آنها را به

طور کلی تبدیل به افراد مفیدی در آموزش و پرورش بکنیم» (کد ۰۲۰).

شکل (۱)، مدل بومی بازتولید سرمایه اجتماعی معلمان در شهر تهران را به تصویر می‌کشد. این مدل در پنج فرایند با عناوین شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، پیامدها و استراتژی‌ها ارائه شده است، بر اساس همان الگوی پارادایمی در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد که سؤالات پژوهش نیز بر اساس آن تنظیم شده است که در ارتباط با مقوله مرکزی بازتولید سرمایه اجتماعی به یک کنش معنی‌دار و در عین حال جمعی، چهارچوب مدل بومی بازتولید سرمایه اجتماعی معلمان را تشکیل می‌دهد.



شکل ۱-۱ مدل پارادایمی فرایند بازتولید سرمایه اجتماعی معلمان

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفی آسیب‌شناسی بازتولید سرمایه اجتماعی در میان معلمان شهر تهران صورت گرفت. بر اساس نتایج پژوهش حاضر باید عنوان نمود که سرمایه اجتماعی در میان معلمان، نقش مهمی در افزایش کیفیت آموزشی در ساحت‌های مختلف در بستر نظام آموزش و پرورش دارد. روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری میان معلمان، مدارس و جوامع می‌تواند فرصت‌هایی برای بهبود مهارت‌های حرفه‌ای معلمان و ارتقای کیفیت آموزشی فراهم کند. این اعتماد و همکاری می‌تواند به بازتولید منابع اجتماعی و اقتصادی برای معلمان منجر شود و زمینه‌های جدیدی برای پیشرفت‌های شغلی، ارزیابی و ترفیعات ایجاد کند.

بر اساس دیدگاه کلمن، بازتولید سرمایه اجتماعی در میان معلمان از طریق تقویت اعتماد و همکاری درون گروهی، به‌ویژه در قالب گروه‌های آموزشی و تعاملات میان معلمان، مدیران و والدین می‌تواند فرصتی برای دسترسی به منابع و حمایت‌های حرفه‌ای بیشتر ایجاد کند. این روابط اجتماعی نه‌تنها بر بهبود کیفیت آموزش اثر می‌گذارند، بلکه به معلمان در دستیابی به فرصت‌های جدید کمک می‌کنند.

در نظر پاتنام، سرمایه اجتماعی در میان معلمان به‌ویژه در ایجاد و تقویت همبستگی اجتماعی در مدرسه و جامعه، نقش برجسته‌ای دارد. معلمان از طریق شبکه‌های اجتماعی خود می‌توانند همکاری‌هایی را با دانش‌آموزان، والدین و دیگر معلمان شکل دهند که موجب افزایش روحیه جمعی و همبستگی در مدرسه می‌شود. این همبستگی می‌تواند به طور مؤثر در جهت توسعه منابع اجتماعی و بهبود محیط‌های آموزشی به کار گرفته شود. بر اساس دیدگاه پاتنام، بازتولید سرمایه اجتماعی در میان معلمان، بیشتر به تقویت همبستگی و اعتماد در سطح مدرسه و جامعه مرتبط است. معلمان با استفاده از سرمایه اجتماعی خود می‌توانند روابط مثبتی با دانش‌آموزان، والدین و دیگر معلمان ایجاد کنند که به ارتقای محیط آموزشی و تحقق اهداف اجتماعی و آموزشی کمک خواهد کرد.

کدهای اولیه شناسایی شده در تحقیقات نشان‌دهنده نیاز به سیاست‌های برنامه‌ریزی و اجرایی است که معلمان را به اعتماد، تعاملات اجتماعی مؤثر و مشارکت فعال ترغیب کند. این کدها بر تقویت سرمایه اجتماعی معلمان تمرکز دارد و اهمیت ایجاد محیط‌های مدرسه‌ای کارآمد و تعامل‌محور را نشان می‌دهد. در نهایت مدیریت مدرسه با ایجاد محیطی که معلمان بتوانند آزادانه همکاری و تبادل نظر داشته باشند، نقش مهمی در تقویت سرمایه اجتماعی ایفا می‌کند. این محیط نه‌تنها به تسهیل انتقال دانش و تجربه‌ها کمک می‌کند، بلکه باعث افزایش اعتماد و تعاملات مثبت بین معلمان می‌شود. بنابراین مدیران باید به طراحی فعالیت‌هایی که به همکاری‌های آزادانه تشویق می‌کنند، توجه ویژه داشته باشند.

توجه به سلامت روانی معلمان از جمله مهم‌ترین ضرورت‌های نظام آموزشی است. برگزاری کارگاه‌های مدیریت استرس و دسترسی معلمان به خدمات مشاوره‌ای، نقش مؤثری در کاهش فشارهای کاری، افزایش رضایت شغلی و تأمین سلامت روان کارکنان آموزشی دارد. سلامت روان معلمان مستقیماً با کیفیت تدریس و سرمایه اجتماعی

مدرسه پیوند دارد و می‌تواند انگیزه شغلی و کارآمدی آنان را به طور چشمگیری ارتقا دهد. امروزه مدارس، میزبان معلمانی با پیشینه‌ها و دیدگاه‌های متفاوت هستند. سیاست‌های حساس به تنوع فرهنگی نه تنها باعث ایجاد فضای احترام متقابل و پذیرش تفاوت‌ها می‌شود، بلکه قدرت سرمایه اجتماعی را در مدرسه افزایش می‌دهد. اداره کل آموزش و پرورش استان‌ها باید بستر گفت‌وگو، درک متقابل و مشارکت گسترده‌تر تمام معلمان را ایجاد کند تا انسجام و همدلی در میان کارکنان تقویت شود.

امنیت اقتصادی، یکی از مؤلفه‌های کلیدی در افزایش انگیزش و رضایت شغلی فرهنگیان است. وقتی دولت و سازمان برنامه و بودجه نسبت به تأمین حقوق منصفانه و ارتقای وضعیت معیشتی معلمان اقدام می‌کنند، دغدغه‌های مالی آنان کاهش می‌یابد و می‌توانند با تمرکز بیشتر و انگیزه بالاتر فعالیت کنند. همچنین باید عنوان نمود که نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعه بهرامی کن کبود (۱۴۰۴)، غلامی (۱۴۰۳)، پودینه و پارسا (۱۴۰۴)، قادری و همکاران (۱۴۰۳)، محیطی (۱۴۰۲)، امام قیسی و دیگران (۱۴۰۲)، برهانو (۲۰۲۴) و کئونگ و چونگ ۲۰۲۳ همخوانی دارد.

ایجاد شبکه‌های اجتماعی قوی معلمان می‌تواند به شناسایی دقیق‌تر نیازهای دانش‌آموزان کمک کند و روحیه همکاری را در محیط آموزشی تقویت کند. محیط‌های کاری با سرمایه اجتماعی بالا، که به همکاری مؤثر برای حل مشکلات منجر می‌شود، نقش کلیدی در کاهش استرس و ایجاد سلامت روانی معلمان دارد. این محیط‌ها می‌توانند به افزایش انگیزه و بهبود کیفیت آموزش کمک کنند. مدیران باید به ایجاد محیط‌هایی که به افزایش صمیمیت و آرامش معلمان کمک می‌کنند، توجه کنند تا عملکرد آنها در کلاس بهبود یابد. تشکیل گروه‌های حرفه‌ای و علمی برای معلمان به منظور تبادل تجربه‌ها، روش‌ها و چالش‌ها می‌تواند زمینه‌ساز ارتباط و همکاری بین معلمان شود و همچنین اعتماد متقابل را در بین آنها تقویت کند.

برای تقویت سرمایه اجتماعی، مدیران و مقامات آموزشی باید فرآیندهای تصمیم‌گیری را شفاف و قابل دسترس کنند تا معلمان بتوانند احساس کنند که نظرشان اهمیت دارد و تصمیم‌ها به طور عادلانه اتخاذ می‌شود. معلمان باید در فرآیندهای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی در مدرسه شرکت کنند تا احساس مالکیت و مسئولیت در محیط کار خود پیدا کنند.

منابع

- ابراهیمی، میثم (۱۴۰۳) «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد حرفه‌ای معلمان شاغل آموزش و پرورش بندپی غربی»، مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین‌المللی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت، بندرعباس، ایران، صص ۲۵-۳۵.
- [/https://civilica.com/doc/2247455](https://civilica.com/doc/2247455).
- یونسی امام‌قیسی، ملیحه و نقی بابامیر ساطحی و صدیقه فرخ مهر و نرجس کیهانی و مرضیه معینی امام‌قیسی (۱۴۰۲) «بررسی سرمایه‌های اجتماعی و نقش آن در ایجاد توانمندسازی معلمان»، مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی، شماره ۴۸، صص ۲۵۱-۲۴۱.
- [/https://civilica.com/doc/1721951](https://civilica.com/doc/1721951).
- افرازی، سید عبدالمجید و سعادت آهسته (۱۴۰۱) «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با اشتیاق شغلی معلمان منطقه چاروسا»، مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در علوم انسانی، اقتصاد، مدیریت و حسابداری، تهران.
- [/https://civilica.com/doc/1590708](https://civilica.com/doc/1590708).
- بهرامی کن‌کبود، چنگیز و فاطمه میرزایی و بهرام بداق (۱۴۰۴) «نقش آموزش‌وپرورش در توسعه سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: نظام‌های آموزشی موفق)»، اولین همایش بین‌المللی هوش مصنوعی در آموزش و پرورش، روان‌شناسی، علوم تربیتی و مطالعات دینی، فرهنگی، اجتماعی و مدیریتی در هزاره سوم، بوشهر، صص ۱۱۰-۱۲۳.
- [/https://civilica.com/doc/2464746](https://civilica.com/doc/2464746).
- پودینه، سمانه و حکیمه مهدوی پارسا و علی مهدوی پارسا (۱۴۰۴) «طراحی و اعتبارسنجی الگوی آموزش وفاق‌محور در کلاس درس: نقش حرفه‌ای معلم در تقویت سرمایه اجتماعی دانش‌آموزان در مدارس ایران»، راهبردهای آموزش، سال هفدهم، شماره ۳، صص ۲۸۰-۲۵۹.
- <https://civilica.com/doc/2222741/>.
- دالوند، الناز و سپیده اکبر سرده‌لقی و مرتضی شجاع‌سلامی (۱۴۰۳) «نقش آموزش و پرورش در تقویت سرمایه اجتماعی و انسجام ملی»، اولین کنفرانس بین‌المللی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت، بندرعباس، صص ۵۲-۴۵.
- <https://civilica.com/doc/2298601/>.
- درس‌لر، دیوید و ویلیام ویلیس (۱۳۸۸) جامعه‌شناسی، ترجمه مهرداد هوشمند و غلامرضا رشیدی، تهران، اطلاعات.
- صافی، احمد (۱۳۷۵) سازمان و قوانین آموزش‌وپرورش ایران، تهران، سمت.
- غلامی، سعید (۱۴۰۳) بررسی جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی معلمان (مطالعه موردی: معلمان شهرستان فامنین)، رساله دکتری رشته علوم اجتماعی، استاد راهنما محسن نیازی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان.

فرحبخش، سعید و ایرج نیکپی و زهرا بهرامی (۱۳۹۴) «سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش»، دومین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، صص ۱-۹.

<https://civilica.com/doc/419221/>.

قادری، سیدصادق و مصطفی عبدی و مصطفی سلطان پناهی و علی میرزایی (۱۴۰۳) «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر ظرفیت سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز»، مجموعه مقالات چهارمین همایش بین المللی علوم تربیتی، مشاوره، روان شناسی و علوم اجتماعی، همدان، صص ۱۶۵-۱۵۲.

<https://civilica.com/doc/2097811>.

کلن، جیمز سموئل (۱۳۹۰) بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشرنی. گودینی، مریم و دیگران (۱۴۰۲) «بررسی رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان دوره متوسطه نظری استان کرمانشاه»، مجموعه مقالات دوازدهمین کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم تربیتی، روان شناسی و علوم اجتماعی، صص ۴۹۵-۴۸۲.

<https://civilica.com/doc/1708114/>.

محیطی، سمیه (۱۴۰۲) «طراحی مدل سازمانی برای توسعه سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش»، اولین کنفرانس بین المللی حقوق، مدیریت، علوم تربیتی، روان شناسی و مدیریت برنامه ریزی آموزشی، تهران.

<https://civilica.com/l/102302/>.

موزلیس، نیکوس (۱۳۹۴) بیراهه های نظریه جامعه شناختی، ترجمه حمید پورنگ، تهران، ترجمان. محمدی، جمال و فردین محمدی و زهرالسادات سلیمان زاده (۱۳۹۱) «تبیین جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی/ فرهنگی و اثربخشی آموزشی معلمان (مطالعه موردی: دبیران دبیرستان های شهر سنندج)»، مطالعات جامعه شناختی، دوره ۱۹، شماره ۱، صص ۱۸۷-۲۲۱.

10.22059/jsr.2012.56177.

میرزانی، جلیل (۱۳۸۹) بررسی علل و میزان رغبت دبیران مقطع متوسطه شهری ناحیه یک سنندج برای پذیرش سمت های مدیریتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما نعمت الله عزیزی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان.

موسوی، فرانک و حسن پاشا شریفی (۱۳۸۷) «ارائه مدل مناسب برای بهبود وضعیت موجود نظام راهنمایی معلمان مدارس ابتدایی»، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی، دوره ۴، شماره ۱، صص ۱۶۵-۲۲۶.

<https://civilica.com/doc/1488862>.

نواح، عبدالرضا و علی بوداقی و ناهید سعدی (۱۴۰۱) «مطالعه جامعه شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی

و کیفیت خدمات آموزشی بر احساس نابرابری اجتماعی مطالعه موردی: دانش‌آموزان دوره متوسطه دوم شهرستان ایزه»، جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۳۳، شماره ۲، صص ۱-۲۲.

10.22108/jas.2021.126517.2034.

نصراصفهانی، علی و محمداسماعیل انصاری و علی شائمی برزکی و حسین آقاحسینی (۱۳۹۰) «بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان‌های خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه‌های

مدیریت در آثار سعدی)»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست‌ودوم، شماره ۱، صص ۱۰۷-۱۳۴.

https://jas.ui.ac.ir/article_18218.html.

Barrenechea, I., & Gomez Caride, E. (2025) Social capital in service-learning: Bridging gaps or reinforcing bonds in Latin American elite schools. *International Journal of Educational Development*, 114, 103235.

Berhanu, K. Z. (2024) Primary school principals' strategies to develop the social capital of students of East Gojjam province, Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 100946.

<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100946>.

Berkman, F. L. (2000) From Social Integration to Health: Durkheim in the new millennium. *social Science & Medicine*, 51, 843-857.

Dulfer, N., McKernan, A., & Kriewaldt, J. (2023) Undermining teachers' social capital: A question of trust, professionalism, and empowerment. *British Journal of Sociology of Education*, 44(3), 418-434.

<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.103235>.

Fukuyama, F. (1995) *Trust. The social virtues and creation of prosperity*. New York: Free press.

Keung, C., & Cheung, A. (2023) A family-school-community partnership supporting play-based learning: A social capital perspective. *Teaching and Teacher Education*, 135, 104314.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104314>.

Putnam, R. D. (1993) *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press.